

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TRANS MUSI

Yurina Wijayanti<sup>1)</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>2)</sup>, Irwan Septayuda<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

Email<sup>1)</sup> : yurinana94@gmail.com

Email<sup>2)</sup> : dedi1968@yahoo.com

Email<sup>3)</sup> : irwan.septayuda@binadarma.ac.id

### Abstract

*This research is to know the effect of career development and job motivation to the employee job satisfaction of Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang. The population in this research is the employee of Bus Rapid Transit Trans Musi namely the driver and bus conductor who is amount to 395 persons. The taking of samples use proportionate stratified random sampling technics with the Slovin formulation, that the number of the sample taken as many as 80 persons consist of 39 drivers and 41 bus conductors. Based on the results of the analysis multiple linier regression  $Y = 1,036 + 0,509X_1 + 0,234X_2$  show that if the career development and job motivation values nil that job satisfaction values 1,036 and if any the increase of career development and job motivation variables that it will increase job satisfaction as much as 0,509 and 0,234. Of the corelation coefficient analysis as much as 0,647 or 64,7% career development and job motivation variables strongly influence to the job satisfaction, while determination coefficient as much as 0,419 or 41,9% career development and job motivation variables influences strong enough to the job satisfaction. The result of hypothesis test shows that career development and job motivation influence to the job satisfaction as either simultaneous or partial. Management Bus Rapid Transit ( BRT ) Trans Musi is expected to contribute to the optimal career development and job motivation in order to improve employee job satisfaction.*

**Keywords:** Career Development, Job Motivation, Job Satisfaction

### 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia transportasi saat ini, berbagai transportasi mulai melakukan inovasi dari masa ke masa, baik itu pada transportasi darat, laut maupun udara dengan tujuan memberikan pelayanan yang lebih layak bagi masyarakat.

Salah satu inovasi transportasi darat khususnya transportasi massal (angkutan umum) yang melayani *public* adalah dengan munculnya *Bus Rapid Transit* atau lebih dikenal dengan sebutan *busway* yang mengacu pada sistem bus yang cepat, nyaman, aman dan terjadwal serta dilengkapi dengan tempat pemberhentian yang sudah ditentukan (*halte*). *BRT (Bus Rapid Transit)* merupakan salah satu upaya dalam pembangunan sistem transportasi di kota-kota besar didunia dengan mengutamakan kualitas pelayanan yang lebih baik dibandingkan pelayanan bus yang lain.

Sejak Februari 2010 lalu, *Bus Rapid Transit (BRT)* sudah hadir di Kota Palembang dengan nama *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi* yang dikelola oleh PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kota Palembang) yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan transportasi yang baik kepada masyarakat dengan menciptakan sistem angkutan umum yang efisien, berkualitas dan berkelanjutan, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan yang aman, nyaman, cepat, lancar serta dapat diandalkan.

Didalam mencapai tujuan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi* tersebut, pencapaian tujuan perusahaan tak terlepas dari peran dan keikutsertaan setiap karyawan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi* sebagai sumber daya manusia yang berperan aktif. Karena setiap karyawan bertindak sebagai

pembuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada setiap penumpang bus. Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dimiliki dan dipelihara oleh organisasi dan harus diperhatikan kesejahteraannya dalam manajemen. (Samsudin, 2005:21)

Salah satu langkah perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat ditunjukkan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Gilmer (Sutrisno,2009:77) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat ditinjau dari kesempatan yang diberikan perusahaan seperti pengembangan karir. Jenjang karir karyawan menuju ke jabatan yang lebih tinggi pada Unit Usaha *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi berdasarkan pada prestasi kerja yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Nomor : 044/SP2J/SK-Dir/IV/2014. Dari data DP3 karyawan yang menjadikan penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengembangan karir karyawan. Karena salah satu syarat karyawan menuju ke jenjang jabatan yang lebih tinggi adalah dari hasil prestasi kerja yang dinilai melalui DP3 tersebut sesuai ketentuan peraturan dari Unit Usaha *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang.

Selain itu, Wibowo (2014:422) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya ditunjukkan pada tingkat kemangkiran (absensi) karyawan dalam suatu organisasi. Jumlah ketidakhadiran dan jumlah keterlambatan selama bulan Juli, Agustus, September dan Oktober menunjukkan bahwa kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2008:97) menyatakan bahwa pentingnya pemberian motivasi ini adalah meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Fenomena keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan ini yaitu pada pengemudi dan kondektur tentu saja mengganggu aktivitas perusahaan terutama pada kegiatan operasional bus yang keberangkatannya telah dijadwalkan karena karyawan inilah yang bertindak secara langsung dalam memberikan pelayanan kepada penumpang bus.

Pengembangan karir dan motivasi kerja dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karena apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan menguntungkan perusahaan baik dari segi kinerja maupun produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin,2005:141). Menurut Veithzal Rivai (2013:274) pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang didukung oleh beberapa faktor, antara lain adalah pengembangan karir individu. Beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan adalah :

#### **a. Prestasi Kerja (*Job Performance*)**

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis.

#### **b. Ekposur (*Exposure*)**

Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui ekposur. Manajer memperoleh ekposur utamanya melalui kinerja dan prestasi kerja mereka, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan Kerja (*Net Working*)

Melalui jalinan hubungan pribadi antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya.

d. Pengunduran Diri (*resignations*)

Apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

e. Kesetiaan Terhadap Organisasi

Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas perusahaan.

f. Pembimbing dan Sponsor (*Mentors And Sponsors*)

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan didalam upaya mengembangkan karirnya.

g. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*Key Subordinates*)

Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci dalam membantu atasan menjalankan tugasnya.

h. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

i. Pengalaman Internasional (*International Experience*)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staff senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting.

## Motivasi Kerja

Robert Heller (Wibowo,2014:322) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Hasibuan (2008:95) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sutrisno (2009:116) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

### A. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, keinginan untuk hidup ini meliputi kebutuhan untuk memperoleh penghasilan.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal yang berkaitan dengan adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, peran pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

B. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompetensi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Wibowo,2014:413) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer (Sutrisno,2009:77-78), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Hal ini dapat ditinjau dari kesempatan yang diberikan perusahaan seperti pengembangan karir dan promosi.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Faktor intrinsik dari pekerjaan seperti atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Seperti kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir dapat mendukung kepuasan kerja karyawan.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

9. Komunikasi

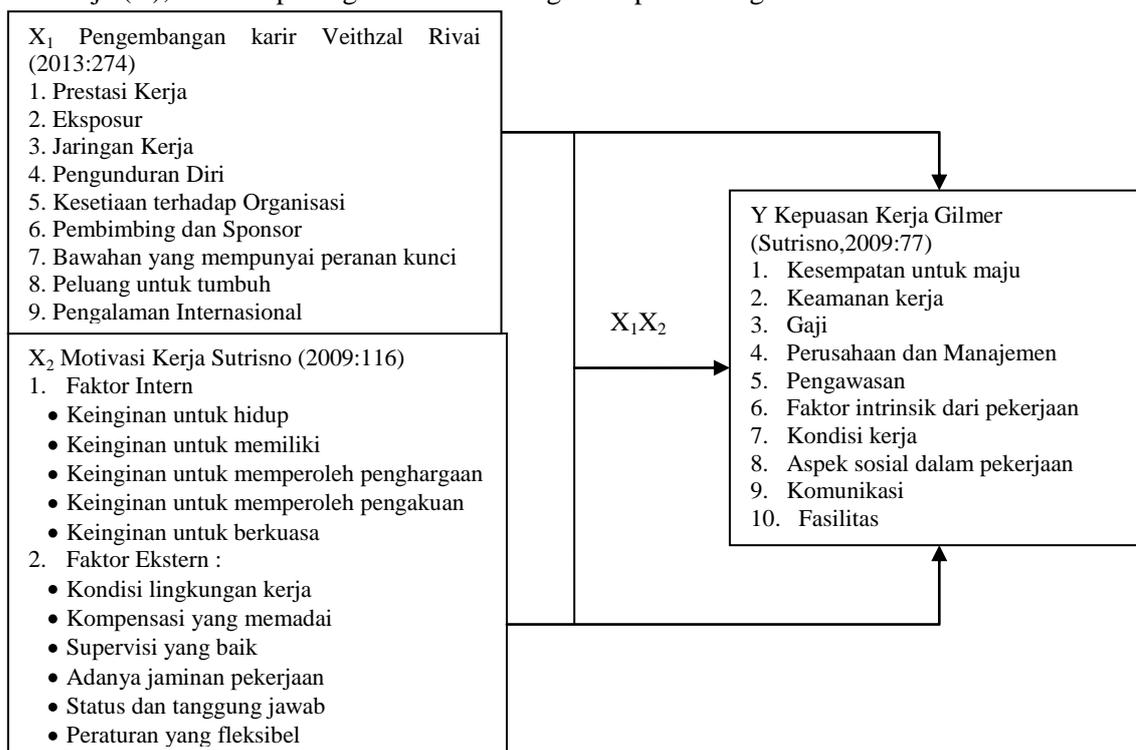
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kerangka Pikir

Untuk lebih memahami pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Hipotesis

Sugiyono (2014:51) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BRT Trans Musi baik secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial).

**3. METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini dilakukan di BRT (*Bus Rapid Transit*) Trans Musi yang beralamat di Terminal Alang-Alang Lebar KM.12 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi dan kondektur yang berjumlah 395 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* Menurut Sugiyono (2014:118) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan formulasi Slovin diperoleh 80 responden yang terdiri dari 39 pengemudi dan 41 kondektur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert.

Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan program SPSS seperti uji validitas, reliabilitas, regresi liner berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi secara parsial dan simultan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner, didapatkan hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,036	2,731	0,008	Signifikan
X <sub>1</sub>	0,509	4,506	0,000	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,234	2,104	0,039	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,562 + 0,472X_1 + 0,233X_2$$

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,036 hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) atau sama dengan nol maka nilai kepuasan kerja adalah 1,036.
2. Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) Variabel Pengembangan Karir bernilai 0,509, hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Pengembangan Karir sebesar 1 maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,509 dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel Motivasi Kerja bernilai 0,234, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,234 dengan asumsi nilai variabel Pengembangan Karir nilainya tetap.

##### Analisis Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis korelasi dan determinasi ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
1	0,647	0,419

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, hasil SPSS mengenai korelasi antar variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) di dapat nilai R sebesar 0,647 artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Perolehan nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,419 atau 41,9%. Artinya pengaruh besarnya variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja cukup kuat sedangkan sisanya (58,1%) dipengaruhi variabel lain.

#### Uji T

Hasil Uji t menunjukkan nilai sebagai berikut :

1. Nilai dari t hitung pada variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 4,506. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Artinya nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $4,506 > 1,991$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *“Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial pada karyawan Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang”*.
2. Nilai dari t hitung pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,104. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Artinya nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,104 > 1,991$  dengan signifikan  $0,039 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *“Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial pada karyawan Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang”*.

#### Uji F

Hasil Uji F menunjukkan nilai sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1	27,780	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21

Nilai dari f hitung sebesar 27,780. Sedangkan nilai f tabel sebesar 2,723. Artinya nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $27,780 > 2,723$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *“Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara simultan pada karyawan Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang”*.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang*.

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang secara sistematis dinyatakan dalam statistik. Dari hasil regresi berganda

diperoleh nilai koefisien regresi pengembangan karir ( $X_1$ ) 0,509 dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) 0,234 sedangkan konstanta sebesar 1,036 maka dari itu terbentuklah persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y=1,036+0,509X_1+0,234X_2$ . Hal ini menunjukkan apabila pengembangan karir dan motivasi kerja nilainya nol maka kepuasan kerja bernilai 1,036 dan apabila adanya peningkatan dari variabel pengembangan karir maupun motivasi kerja maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,509 dan 0,234.

Adapun nilai koefisien korelasi pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,647 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai R Square pengembangan karir dan motivasi kerja pada tabel 4.6.2 sebesar 0,419. Nilai R Square adalah koefisien determinasi yang dapat diartikan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 41,9% terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang, sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini seperti iklim organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu nilai t hitung 4,506 > t tabel 1,991 menunjukkan  $H_0$  ditolak. Sedangkan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung 2,104 > t tabel 1,991 yang berarti  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang. Kemudian pada hasil hipotesis uji F bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* Trans Musi Palembang yaitu dengan nilai F hitung 27,780 > F tabel 2,723 yang berarti  $H_0$  ditolak.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang, yaitu di dapat nilai R sebesar 0,647 artinya variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai korelasi yang kuat, dan nilai R Square sebesar 0,419 artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 41,9% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Bus Rapid Transit* Trans Musi Palembang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara parsial yaitu nilai t hitung 4,506 > t tabel 1,991, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 2,104 > t tabel 1,991 yang berarti  $H_0$  ditolak.
3. Dari Hasil uji F bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* Trans Musi Palembang yaitu dengan nilai F hitung 27,780 > F tabel 2,723 yang berarti  $H_0$  ditolak.

Saran dalam penelitian ini :

Berdasarkan kesimpulan diatas, manajemen *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pengembangan karir dan motivasi kerja agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya manajemen *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi Palembang lebih memberikan perhatian terhadap pengembangan karir karyawan khususnya pada pengemudi dan kondektur yaitu dengan memberikan pengarahan tentang kriteria penilaian prestasi kerja pada kesempatan promosi maupun mutasi jabatan dan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan sehingga mereka mengerti dan paham bagaimana memperbaiki kinerja dan alasan mengapa setiap karyawan tidak sama (berbeda) dalam rotasi jabatan karena kembali lagi kepada hasil kerja.
2. Dalam motivasi kerja sebaiknya manajemen *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi Palembang dapat memberikan bimbingan yang optimal seperti pengarahan tentang mencapai kinerja yang baik hal ini berguna dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja lebih giat, selain peran supervisi yang baik juga dapat mengurangi tingkat absensi karyawan.
3. Dalam penentuan upah/gaji karyawan cenderung kurang puas terhadap waktu kerja yang ditentukan, sebaiknya manajemen *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi dapat lebih menyesuaikan waktu kerja karyawan seperti adanya pergantian shift kerja dalam satu hari kerja sehingga karyawan merasa bahwa upah yang diberikan sesuai dengan waktu kerjanya.

## **6. REFERENSI**

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke-6. Bumi Aksara. Jakarta.
- [2] Idris Umiyati, Yusi Syahirman. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Citra Books Indonesia. Indonesia.
- [3] Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi ke-4. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- [4] Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Alfabeta. Bandung.
- [5] Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Edisi 1. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- [6] Riduwan. 2003. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika untuk Penelitian (Administrasi-Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan)*. Alfabeta. Bandung
- [7] Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan ke-5. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [8] Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Pustaka Setia. Bandung.
- [9] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Center Of Academic Publishing Service. Bandung.
- [10] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
- [11] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- [12] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Raja Grafindo Persada. Jakarta.